

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

МІЖНАРОДНЕ КЕРІВНИЦТВО З КОРПОРАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ MHI GROUP

Зміст

1 .	Вступ	4
2 .	Основні вимоги до поведінки	6
3 .	Чесна конкуренція	8
4 .	Протидія корупції	12
5 .	Охорона здоров'я, безпека та якість послуг та продуктів, що надаються	16
6 .	Охорона навколишнього середовища	18
7 .	Конфлікт інтересів	20
8 .	Незаконне використання внутрішньої інформації	22
9 .	Інформаційна безпека та права інтелектуальної власності	24
10 .	Недоторканність особистої інформації	28
11 .	Виробниче середовище та права людини	30
12 .	Регулювання зовнішньої торгівлі	32
13 .	Відносини з політикою	34
14 .	Власність компанії	36
15 .	Фінансова бездоганність	38
16 .	Протидія легалізації незаконних доходів	40
17 .	Моніторинг, повідомлення про порушення і стягнення	42

Обкладинка: Ланки товстого залізного ланцюга, постарілі від часу, символічні для багаторічної історії нашої компанії та її перевіреної роками надійності.

Шановні колеги!

Чим більше MHI Group прагне досягти наступного етапу свого зростання, тим з більшими труднощами ми стикаємося. Ми завжди бачимо в цих труднощах можливості, а отже все частіше будуть виникати ситуації, в яких нам потрібно буде робити важкий вибір і приймати непрості рішення. І ми завжди будемо робити це виходячи з принципів чесності і справедливості, які є відмінною рисою підходу MHI до ведення бізнесу і які є невід'ємною частиною наших ділових практик і ділової поведінки.

Ми - міжнародна компанія і пропонуємо рішення, які задовольняють потреби суспільства в сфері інфраструктури, тому ось вже більше 130 років в основі нашої діяльності лежить надійність і репутація, яку MHI завоювала серед своїх стейкхолдерів. Наша репутація ґрунтується не тільки на найвищій якості наших технологій і продуктів, але і на неухильному дотриманні нами встановлених норм і правил, як юридичних, так і соціальних, наших клієнтів, ділових партнерів, інвесторів, урядів країн, а також тих спільнот, на потреби яких спрямована наша діяльність. Саме ця досконалість продуктів і технологій, разом з твердою позицією про необхідність дотримуватися встановлених норм і правил у всіх їх проявах, дозволили Групі стати найбільш надійною і шанованою Групою компаній в світі.

Ми розуміємо, що навіть одноразове порушення встановлених норм і правил може завдати шкоди репутації MHI. Саме тому будь-яка діяльність MHI Group, будь-яким чином пов'язана з неетичною поведінкою, буде припинена негайно і без винятків, навіть якщо вона спрямована на розвиток бізнесу. Я абсолютно впевнений, що між зростанням і дотриманням встановлених норм і правил ніколи не буде конфлікту, але якщо він коли-небудь виникне, то ми завжди незмінно будемо робити вибір на користь дотримання норм і правил.

Міжнародне керівництво з корпоративної поведінки MHI Group встановлює базові принципи і правила, яким повинні слідувати всі групи співробітників. Просимо уважно з ними ознайомитися і доносити до нашого відома всі випадки, в яких ви припускаєте можливість порушення стандартів чесності та справедливості MHI. Якщо в Керівництві відсутній чіткий опис дій, які можна застосувати до конкретної ситуації, просимо звернутися до вашого керівника і колег для її обговорення.

Я дякую вам усім за дотримання Керівництва з корпоративної поведінки. Нам слід цінувати надійність і репутацію нашої компанії, в основі яких лежать принципи чесності і справедливості, та зберігати їх. Таким чином, ми зможемо в майбутньому передати нашу компанію наступному поколінню її співробітників в її нинішньому вигляді.

З повагою,



Шуничи Міянага, Президент та
Генеральний директор
(на момент вступу у дію Керівництва з
корпоративної поведінки)

травень 2015 року

Шановні колеги!

Міжнародне керівництво з корпоративної поведінки MHI Group було вперше представлено у травні 2015 року. Воно являє собою набір базових принципів і правил, які поширюються на всіх працівників Групи, включаючи членів Ради директорів. Дані принципи і правила формувалися впродовж всієї історії Групи, і рішення про їх застосування приймалися кожною компанією Групи. Протягом останніх чотирьох років ми також намагалися зробити порядок дотримання встановлених норм і правил, також відомий під терміном «комплаєнс», більш зрозумілим для всіх співробітників Групи. З цією метою проводились засідання комітетів щодо дотримання встановлених норм і правил, навчання, а також розсилалися офіційні листи від керівництва. Аналізуючи результати останніх опитувань співробітників про їх обізнаності щодо вимог до дотримання встановлених норм і правил, мені здається, що поставлена мета була нами успішно досягнута.

Дотримання встановлених норм і правил відіграє ключову роль в створенні надійної та поважної компанії, а брак уваги до них може привести до серйозних складнощів. Останнім часом ситуації з недотриманням встановлених норм і правил знизили впевненість споживачів щодо продуктів деяких компаній. Це відбувалося у випадках, коли ставало відомо про недостатню кількість досліджень, підтасовування даних і інші пов'язані з якістю продуктів скандали. Навіть одноразове порушення встановлених норм і правил може моментально завдати шкоди репутації компанії. Саме з цієї причини ми змінили назву Глави 5 Міжнародного Керівництва з корпоративної поведінки MHI Group на «Охорона здоров'я, безпека і якість послуг та продуктів, що надаються». Ми додали до неї додаткову інформацію про якість і підкреслюємо важливість дотримання регулятивних, внутрішніх і контрактних стандартів і специфікацій, а також важливість базового процесу забезпечення якості за рахунок дотримання передбачених процедур.

MHI Group вкрай важливо використовувати це Керівництво з корпоративної поведінки для підтримки майбутнього зростання і репутації надійної міжнародної компанії. Ретельне дотримання передбачених норм і правил дозволить зберегти високу якість нашої продукції і технологій. У зв'язку з вищевикладеним, просимо скористатися цією можливістю і повторно вивчити зміст оновленого Керівництва з корпоративної поведінки.

Зростання засноване на дотриманні встановлених норм і правил. Виникнення конфлікту між ними неможливо, але якщо він коли-небудь виникне, то пам'ятайте, що ми завжди, без винятків, вибираємо слідувати встановленим нормам і правилам. Дотримання встановлених норм і правил - відповідальність кожного. Особистий обов'язок кожного з нас - діяти чесно і справедливо. Ми можемо зберегти довіру наших клієнтів до MHI Group, тільки якщо кожен з нас усвідомлює важливість його ролі в дотриманні встановлених норм і правил. У своїй професійній діяльності ми всі повинні незмінно дотримуватися принципів чесності і справедливості, які є ключем до нашого сталого розвитку.

З повагою,



Сейджи Ізумісава

Президент та Генеральний директор, червень 2019 року



1.

Вступ



Що являє собою Міжнародне Керівництво з корпоративної поведінки MHI Group

Міжнародне керівництво з корпоративної поведінки MHI Group представляє собою набір стандартів, яких повинні дотримуватися усі співробітники MHI для підтримки репутації MHI як компанії, що відповідає високому рівню чесності та етики. У ньому узагальнюються принципи і правила добросовісної поведінки і чесності, якими керується наша компанія, і прописуються очікування MHI від поведінки співробітників компанії, яке вона вважає прийнятним.

Навіщо MHI потрібно Керівництво з корпоративної поведінки?

Так як MHI працює по всьому світу, тисячі співробітників компанії мають різний досвід, різні національності і культурні особливості. І таке розмаїття талановитих співробітників і ділових підходів являє собою один із ключових активів компанії. У той самий час MHI повинна працювати як єдиний організм з єдиною корпоративною політикою. Це дозволить їй успішно конкурувати на світовому ринку, підтримуючи при цьому репутацію MHI як компанії з високим ступенем прозорості та професійної етики. В Керівництві з корпоративної поведінки викладено, як слід себе поводити співробітникам MHI. У ньому викладаються правила прийняття рішень в складних ситуаціях, коли потрібна додаткова підтримка і пояснення, і воно допомагає співробітникам домагатися поставлених MHI корпоративних цілей.



Різні країни - різні законодавства.

На співробітників МНІ поширюються різні місцеві закони і норми. Керівництво з корпоративної поведінки можна застосовувати в усіх країнах, де працює МНІ, проте її співробітники також зобов'язані дотримуватися місцевих законів і норм своєї країни і країн, в яких вони працюють. МНІ завжди слідує законам тієї юрисдикції, в якій вона веде свою діяльність. Якщо місцеве законодавство передбачає більш високі стандарти або вимоги в порівнянні з викладеними в цьому Керівництві з корпоративної поведінки, пріоритет мають місцеві закони і вимоги. Кожна компанія Групи може вносити часткові зміни в Керівництво з корпоративної поведінки, якщо це потрібно для того щоб положення Керівництва відповідали законодавству країни, конвенцій і / або бізнес-структурі компанії. Для цього необхідно отримати попереднє погодження Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. Однак компанії Групи не повинні змінювати Керівництво таким чином, який змінює його загальну мету або зміст. У разі сумнівів, просимо звертатися до свого керівника, до Відділу з розвитку персоналу або в Юридичний відділ, які допоможуть внести коректні зміни до Керівництва.

На кого поширюється дія Керівництва з корпоративної поведінки?

Усі співробітники* МНІ Group**, включаючи членів Ради директорів, повинні дотримуватися принципів і вимог, викладених у Керівництві з корпоративної поведінки.

() У цьому керівництві з корпоративної поведінки під «Співробітником МНІ» мається на увазі будь-який співробітник МНІ Group, а також будь-яка особа, що діє від імені МНІ, наприклад, агенти, консультанти та інші ділові партнери. Керівництво з корпоративної поведінки було погоджено корпоративної резолюцією Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. і вступає в силу для кожної компанії Групи на підставі корпоративної резолюції відповідної компанії Групи.*

*(**) МНІ Group - це компанії, в яких МНІ безпосередньо або опосередковано володіє мажоритарною часткою акцій або володіє більшістю прав голосу. Посилання на «МНІ» також включають посилання на компанії МНІ Group.*

2.

Основні вимоги до поведінки



Співробітники МНІ повинні завжди:

- діяти чесно і прозоро,
 - взаємодіяти один з одним, виходячи з взаємної поваги і поваги до прав іншого на приватне життя, рівність і гідність,
 - уникати будь-яких фактичних або потенційних конфліктів інтересів між особистими і професійними відносинами,
 - забезпечувати правдивість, точність, ясність, повноту, справедливість і своєчасність усіх відкритих заяв і тверджень, які даються від імені компанії,
 - забезпечувати дотримання МНІ всіх діючих урядових постанов, законів і правил в тих країнах, де працює компанія, а також умов будь-яких контрактів, які накладають додаткові зобов'язання щодо дотримання норм етики на МНІ,
 - дотримуватися усіх правил і регламентів компанії,
 - стимулювати етичну і чесну поведінку на робочому місці і при виконанні усіх пов'язаних з роботою функцій,
 - протидіяти і не приймати ніякі неналежні вимоги від злочинних синдикатів, банд, мафії, терористів, наркодилерів чи інших кримінальних організацій, а також інших осіб, які займаються незаконною діяльністю або діяльністю, яка може нашкодити репутації нашої компанії, і
- негайно повідомляти про будь-які підозрювані або фактичні порушення цього Керівництва своїм лінійним керівникам, до юридичного відділу або на Гарячу лінію. Якщо працівник не впевнений, як правильно вчинити в конкретній робочій ситуації, то слід відповісти на наступні питання:
 - Чи дозволено це законодавством?
 - Чи відповідає це даному Керівництву з корпоративної поведінки і внутрішнім правилам?
 - Чи знає про це мій лінійний керівник?
 - Чи вірних людей я залучаю (внутрішня і / або зовнішня експертиза)?
 - Чи зможу я пояснити свої дії своєму безпосередньому керівнику і Раді директорів МНІ?
 - Чи зможу я пояснити свої дії незалежній третій стороні, яка розслідує питання, чи контролюючому органу?
 - Чи зможу я пояснити свої дії своїй родині чи друзям?
 - Як відреагують існуючі та потенційні клієнти компанії, якщо вони дізнаються про цю ситуацію?
 - Як відреагують моя родина та друзі, якщо вони дізнаються про цю ситуацію?
 - Як я буду себе почувати, якщо я прочитаю про те, як я повівся, в газетах?



Якщо ви виявите, що використовуєте один з виразів нижче (або аналогічний йому), то це ознака того, що ви наблизилися до небезпечної межі, переступивши яку ви порушите Керівництво з корпоративної поведінки:

- Так, але тільки цього разу...
- Нікто не повинен про це знати ...
- Усі так роблять ...
- Мені/нам не слід про це згадувати ...
- Іноді на щось потрібно закрити очі ...
- Якби ми дотримувалися усіх правил, то не змогли б працювати ефективно / не змогли б досягти наших внутрішніх цілей / [вказіть будьяку іншу причину] ...
- Так влаштована ця галузь / культура ...

Відповідальність керівництва компанії і безпосередніх керівників

Всі керівники МНІ, згідно їх посад, повинні подавати приклад поведінки для своїх співробітників, дотримуючись принципів, викладених в цьому Керівництві з корпоративної поведінки. Керівники зобов'язані інформувати своїх підлеглих про це Керівництво, стимулювати і відстежувати його дотримання. Усі керівники повинні підтримувати своїх співробітників, якщо вони задають питання або висловлюють заклопотаність тим, як ведеться професійна діяльність.

Особиста відповідальність

Керівництво з корпоративної поведінки і відповідальність керівників не замінює особисту відповідальність співробітників або вимогу керуватися здоровим глуздом щодо конкретних фактів.

У цьому Керівництві з корпоративної поведінки викладаються стандарти і передбачені інструменти, які повинні допомогти співробітникам МНІ зрозуміти очікування компанії. Однак метою цього Керівництва з корпоративної поведінки не є охопити всі можливі етичні дилеми або ситуації, з якими ви можете зіткнутися при взаємодії з третіми особами в ході виконання своїх робочих обов'язків. Це Керівництво повинно використовуватися спільно з нашими корпоративними правилами для визначення правильної ділової поведінки. При виникненні ситуації, яка не описана в Керівництві, співробітники не звільняються від відповідальності за їх дії. У разі виникнення будь-яких питань або сумнівів слід завжди звертатися до вашого лінійного керівника та / або до Юридичного відділу.

3.

Чесна конкуренція

Дотримання законів про конкуренцію

Чесна конкуренція - це базовий принцип безперервного зростання нашої компанії на світовому ринку, і МНІ не потерпить ніяких порушень чинного законодавства про конкуренцію різних країн. Ніякі цілі: «закриття» угоди, виграш у тендері, досягнення мети по прибутку або навіть пряма вказівка від безпосереднього керівника, не повинні підштовхнути вас до порушення правил чесної конкуренції.

Законодавство в сфері конкуренції спрямоване на забезпечення чесної та здорової конкуренції на ринку, яка, в кінцевому підсумку веде до зростання продуктивності, інновацій та цінності для споживача і суспільства. Законодавство про конкуренцію, в цілому, обмежує діяльність, яка може порушити або знизити конкуренцію, наприклад, цінові змови, шахрайство на торгах і схеми поділу ринку.

Співробітники МНІ не повинні займатися будь-якою діяльністю, що порушує конкуренцію або будь-якою діяльністю, яка може викликати підозри в неконкурентній поведінці. Приклади такої поведінки:



- переговори з конкурентами (як поточними, так і потенційними) щодо інформації, чутливої до ринкової кон'юнктури, наприклад, щодо ціноутворення, потужностей, тендерів, маржі, каналів і можливості дистрибуції, планів виробництва, знижок, маркетингових планів, умов продажу, умов контракту, витрат, та іншої іншої конфіденційної інформації, за рахунок якої можна отримати конкурентну перевагу,
- участь в змові учасників торгів (в тому числі згода на участь в тендері або пропозицію брати участь в тендері з будь-яких причин, окрім отримання контракту), або
- домовленості з конкурентами про неучасть в конкуренції або про поділ ринку або клієнтів.

Інша діяльність, наприклад, фіксування або обмеження цін на нашу продукцію в незалежних каналах перепродажу або дистрибуції, пропозиція спеціальних знижок тільки деяким клієнтам або домовленості про певні ексклюзивні відносини з постачальниками, може, в залежності від обставин конкретної ситуації, бути визнана порушенням конкуренції. Законодавство про конкуренцію складне, тому співробітникам необхідно завжди консультуватися з Юридичним відділом в разі виникнення контрактного положення або домовленості, які обмежують або можуть використовуватися для обмеження конкуренції.



Окрім того, в кожній країні існує своє власне законодавство про захист конкуренції і порядок застосування заходів у разі його порушення. Важливо відзначити, що при певних обставинах такі закони можуть застосовуватися до МНІ і / або фізичних осіб за передбачувані порушення, навіть якщо відповідні дії були вчинені за межами такої країни. Наприклад, в разі вчинення дії, що порушує конкуренцію (такої як цінова змова), пов'язаного з продажем деталі, що вбудовується в продукт, який буде проданий в США, Великобританії, Китаї та Індії, кожна з цих країн може переслідувати МНІ і / або фізичну особу, навіть якщо дія відбулася в Японії або договір продажу був оформлений повністю в Японії. З цього випливає, що одна дія (як цінова змова в прикладі вище) може привести до накладення штрафу на МНІ і / або фізичну особу або до їх кримінального переслідування в різних країнах і юрисдикціях.

Контакти з конкурентами та відносини з ними

В цілому, контакти і взаємодія з конкурентами дозволені тільки на законних ділових підставах, які вважала б законними незалежна третя сторона. Якщо конкурент зв'язується з МНІ з явним або підозрюваним наміром здійснити заборонену дію, яка порушує конкуренцію, то працівник не повинен давати свою згоду або здійснювати зустрічну дію. Крім того, співробітник повинен проінформувати свого безпосереднього керівника або звернутися на Гарячу лінію і в Юридичний відділ.

Обмін інформацією з конкурентами повинен бути зведений до мінімуму для того, щоб зберегти законний характер діяльності. Якщо в ході будь-якої зустрічі з конкурентами співробітнику стає відомо про те, що можливі заборонені дії, співробітник повинен негайно припинити зустріч або покинути її. Співробітник повинен задокументувати свої дії (і причини таких дій) в протоколі зустрічі, утримуватися від будь-яких подальших контактів з таким конкурентом в майбутньому, а також проінформувати свого безпосереднього керівника або звернутися на Гарячу лінію і в Юридичний відділ.



3.

Чесна конкуренція (продовження)

Торгові асоціації

Торгові асоціації складаються з фізичних осіб і фірм, які працюють в одній галузі і мають схожі інтереси. Такі особи та фірми зустрічаються і виконують законні функції, наприклад, встановлюють загальні технічні стандарти на продукцію їх галузі. Незважаючи на це, співробітники МНІ повинні завжди пам'ятати, що учасники торгових асоціацій - їх конкуренти, а будь-які зустрічі з конкурентами (навіть на зборах торгової асоціації) повинні проводитися таким чином, щоб не допустити перешкоджання конкурентній поведінці (зокрема, обміну інформацією, чутливої до змін на ринку). Якщо ви помітите будь-яку діяльність торгової асоціації, яка має ознаки незаконної, підозрілої або за своєю суттю суперечить духу конкуренції, повідомте про своє спостереження і попросіть, щоб його занесли в протокол зустрічі (а якщо необхідно, то залиште зустріч), повідомте свого керівника і негайно зверніться за консультацією до юридичного відділу.

Спільні підприємства та діяльність, пов'язана зі злиттями й поглинаннями

МНІ входить до складу багатьох спільних підприємств, а також веде діяльність по злиттю з іншим компаніям і їх поглинання. Іноді в цій діяльності можуть брати участь і конкуренти МНІ. Законодавство про конкуренцію поширюється також і на дану діяльність і, в залежності від ситуації, для створення спільного підприємства або для здійснення угоди по злиттю і поглинанню може знадобитися попередній дозвіл від регулюючих органів. Окрім того, в ході такого роду угод часто потрібен обмін інформацією, розкриття якої може впливати на ситуацію на ринку, тому необхідно забезпечити належне поводження з такою інформацією в самій МНІ, а також проконтролювати, щоб обсяг і час надання будь-якої такого роду інформації були обґрунтованими, виходячи з наявних обставин. Законодавчі вимоги і засоби захисту, передбачені для такого роду угод, мають досить складний характер, і їх необхідно ретельно продумувати, перш ніж переходити до їх обговорення з конкурентами або до обміну такою інформацією. У зв'язку з цим просимо в усіх випадках відразу звертатися за консультацією до юридичного відділу.



Повага до конкурентів

МНІ з повагою ставиться до своїх конкурентів і їх діяльності. Співробітники МНІ повинні завжди утримуватися від участі в поширенні непідтверджених чуток про конкурентів і не повинні вдаватися до незаконних способів отримання і використання чутливої ринкової інформації або порушувати для цього контрактні зобов'язання.

Взаємодія з постачальниками

Наша співпраця з усіма постачальниками і потенційними постачальниками буде заснована на принципах справедливості, і всі вони отримають рівну можливість конкурувати за співпрацю з нами. При закупівлі товарів і послуг на ринку ми оцінюємо потенційних постачальників на підставі наших стандартних критеріїв, таких як якість, вартість, час виробництва, безпека, вплив на навколишнє середовище, відповідність встановленим нормам і правилам, можливості для досліджень і розробок і стабільність. Ми ж, у свою чергу, очікуємо, що усі наші постачальники будуть підтримувати наші цінності і вимоги до дотримання встановлених норм і правил.

4.

Протидія корупції



Хабарництво

МНІ веде свою діяльність, ґрунтуючись на принципах справедливості і чесності, і не потерпить випадків хабарництва ні в яких його проявах.

Під хабарництвом розуміються ситуації, коли пропонується, приймається або надається сприяння в отриманні переваги в обмін на незаконну дію, дію, що порушує закони етики або довіру.

Така «перевага» може бути не тільки у вигляді грошових коштів. Вона може являти собою все, що має якусь цінність, наприклад подарунки, позики, «відкати», комісії, заохочення та інші вигоди в грошовій або негрошовій формі (пожертви на благодійність, послуги, поїздки, розваги, представницькі заходи, працевлаштування і т. п.), а також обіцянки або неофіційні домовленості про надання таких вигод в майбутньому.

Міжнародне законодавство про корупцію та хабарництво постійно доповнюється. Порушення будь-якого з таких законів є серйозним правопорушенням, в результаті якого може бути оштрафовано фізичну особу, компанію і / або директора компанії. Крім того, можливе виключення з участі в тендері на відкритий контракт, і взяття під варту фізичних осіб. Співробітникам МНІ заборонено брати участь в передачі або отриманні хабара будь-якого роду і в будь-яких цілях. Забороняється пряме і непряме (через третіх осіб) отримання і дача хабарів, а також участь в передачі або отриманні хабарів за участю як представників державної влади, так і приватних осіб.

У деяких юрисдикціях компанія може нести відповідальність за дачу хабара, навіть якщо акт такої передачі або отримання хабара був здійснений агентом, консультантом, партнером по спільному підприємству або іншим посередником, який працює від імені компанії. У зв'язку з цим вкрай важливо, щоб співробітники МНІ вживали усі необхідні заходи для запобігання пропозиції хабара компанії МНІ або пропозиції хабара її посередниками від імені МНІ.



До таких заходів відносять:

- проведення перед початком будь-якої співпраці з третіми особами всебічної перевірки («дью ділідженс») на предмет протидії корупції для того, щоб переконатися в їх кваліфікації, репутації та чесності,
- включення відповідних положень до угод і контрактів з третіми особами, які приписують їм належну поведінку,
- контроль над тим, щоб усі комісії і компенсація витрат, які виплачуються третім особам, були виключно законними і обґрунтованими винагородами за надані ними законні послуги, і
- ведення точного фінансового обліку всіх виплат третім особам.

Якщо вам пропонують хабар або у вас просять хабар, а також у разі будь-яких підозрілих запитів, ви повинні негайно проінформувати свого керівника або звернутися на Гарячу лінію, після чого щодо даного випадку необхідно повідомити в Відділ з розвитку персоналу і в Юридичний відділ. Аналогічний підхід застосовується до винагород за спрощення формальностей*, спрямованих на точне або прискорене виконання будь-яких дій.

Такі платежі можуть бути визнані «прикордонними» випадками, але вони є незаконними в більшості (але не в усіх) країнах.

() Винагорода за спрощення формальностей являє собою невелику грошову суму або предмети, що мають цінність, мета яких гарантувати виконання або прискорити виконання будь-якої рутинної дії або іншої дії, на яке у особи, що платить таку винагороду, є законне право. Такі винагороди заборонені в більшості країн і прирівнюються в цих країнах до хабара.*

Будь-який співробітник МНІ, у якого попросили таку винагороду за спрощення формальностей, зобов'язаний негайно повідомити свого керівника або звернутися на Гарячу лінію. Також про такий випадок необхідно повідомити в Відділ з розвитку персоналу і в Юридичний відділ.

4.

Протидія корупції (продовження)

Аналогічно законодавству про конкуренцію, законодавство про протидію корупції складне і передбачає багато «прикордонних» випадків, тому співробітникам необхідно завжди звертатися за консультаціями до юридичного відділу, якщо виникає ситуація або запит, які можуть розглядатися як хабар. Крім того, в кожній країні існує своє власне законодавство щодо протидії хабарництву / корупції і порядок застосування заходів у разі його порушення. Таким чином, при певних обставинах, такі закони про протидію корупції можуть застосовуватися до МНІ і / або фізичних осіб за передбачуване порушення, навіть якщо відповідні заходи (дії) відбувалися за межами країни, а також, одноразова дія може призвести до накладення штрафу або до кримінального переслідування МНІ і / або фізичної особи в різних країнах і юрисдикціях.

Подарунки, розваги та представницькі заходи

МНІ відомо, що подарунки, розваги та представницькі заходи є ознаками вдячності як в бізнесі, так і в особистих відносинах, і можуть бути важливим елементом формування довгострокового співробітництва. Однак такі витрати повинні залишатися в розумних межах, відповідати місцевим традиціям і правилами і, для збереження репутації чесності і прозорості МНІ, вони ніколи не повинні бути надмірними або неналежними. Грошові кошти або їх еквіваленти являють собою неприйнятні подарунки, без будь-яких винятків.

В цілому, співробітники МНІ повинні намагатися не приймати подарунки від третіх осіб у зв'язку зі своєю робочою діяльністю. Проте, культура дарування подарунків залежить від країни. У деяких країнах відмова від подарунка може вважатися образою. Якщо повернення подарунка образить того, хто дарує, або ж обставини, при яких подарунок був переданий, не допускають його повернення, співробітник може прийняти подарунок, але повинен повідомити свого керівника і разом з ним вирішити, чи передати подарунок на благодійні цілі або розподілити його серед групи співробітників.





5.

Охорона здоров'я, безпека та якість послуг та продуктів, що надаються

Охорона здоров'я та безпека

Безпека завжди залишається головним пріоритетом МНІ.

МНІ вважає, що всі співробітники, підрядники, клієнти і представники суспільства, які потрапляють до робочого простору МНІ, мають право на безпечне середовище, в якому вони не будуть піддаватися ніякому непотрібному ризику.

У разі виявлення ризику для здоров'я і безпеки з боку наших послуг і / або продуктів, в першу чергу необхідно не допустити нанесення шкоди і / або отримання травм.

МНІ, за підтримки необхідних фахівців, прийме негайних заходів для вирішення будь-яких виявлених проблем, пов'язаних з безпекою та ризиками для здоров'я.

Всі співробітники, незалежно від їх посади, повинні поводитися відповідно до чинного законодавства і правил. Забороняється піддавати себе та інших осіб необґрунтованому ризику для безпеки як на майданчику МНІ, так і на майданчику інших сторін. Співробітники повинні повідомляти своєму керівнику, до Відділу з розвитку персоналу і в Юридичний відділ або на Гарячу лінію про всі інциденти, учасниками або свідками яких вони стали.

Забезпечення якості

Для забезпечення високої якості продуктів і послуг МНІ дотримується відповідних законів, передбачених контрактом специфікації наших замовників і внутрішніх стандартів МНІ, а також стандартних процедур МНІ.

Якщо стане відомо про інциденти або проблеми з якістю продуктів, МНІ негайно проведе розбір цих випадків, вживе необхідних дій і профілактичних заходів.

Якщо співробітнику стане відомо про випадок, пов'язаний з якістю, який стався в результаті недотримання чинного законодавства, передбачених контрактом специфікацій наших замовників або внутрішніх стандартів МНІ, такий співробітник повинен повідомити про даний випадок своєму керівнику або до відповідного відділу. Якщо співробітнику незручно звертатися до свого керівника, то йому необхідно звернутися до іншої особи з керівництва МНІ або скористатися Гарячою лінією.

6.

Охорона навколишнього середовища

Мета МНІ - забезпечити нашим клієнтам високу якість продуктів і послуг, які відповідають усім законодавчим та контрактними вимогами. Ми ведемо свою діяльність таким чином, щоб встановлювати і дотримуватися стандартів якості, охорони здоров'я і безпеки, і повинні завжди пам'ятати про свою відповідальність за раціональне використання ресурсів навколишнього середовища.

Важливість збереження навколишнього середовища повинна простежуватися у вироблених нами продуктах, у нашому виборі постачальників і у нашій повсякденній діяльності. Ми продовжимо шукати способи використовувати безпечні для навколишнього середовища процеси і матеріали, і продовжимо розробляти безпечні для навколишнього середовища технології.

В рамках нашої корпоративної відповідальності та інтеграції в співтовариства, де МНІ веде свою діяльність, ми вважаємо за свій обов'язок використовувати природні ресурси найбільш ефективним чином із застосуванням підходу сталого розвитку, а також знижувати використання матеріалів, використовувати їх повторно і переробляти з метою зменшення нашого впливу на навколишнє середовище.





7.

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів настає у разі зіткнення робочих зобов'язань та інтересів фізичної особи та її особистих інтересів. Навіть невеликі ознаки того, що може стати конфліктом інтересів, можуть серйозно нашкодити репутації компанії і в кінцевому підсумку її діяльності.

Уся ділова діяльність повинна вестися виключно в інтересах МНІ, а не в інтересах окремих співробітників.

Співробітники повинні негайно повідомляти про будь-яку пряму або непряму зацікавленість, яка може бути у них в будь-якій запланованій угоді або проекті МНІ. Про особисті інтереси необхідно повідомляти своєму безпосередньому керівнику і в Юридичний відділ. Щоб уникнути навіть найменших ознак потенційного конфлікту інтересів співробітники повинні отримувати згоду від свого безпосереднього керівника або Юридичного відділу, перш ніж продовжувати роботу над угодою або проектом. Конфлікт інтересів може приймати різні форми. Кожен співробітник самостійно несе відповідальність за



належне судження щодо ситуацій, в яких можливе виникнення конфлікту інтересів.

Нижче наведені приклади конфліктів інтересів:

Інвестиції

- великі інвестиції співробітниками МНІ або їх близькими родичами в компанії-партнери чи конкуренти МНІ,
- продаж бізнесу МНІ близьким родичами, друзям або діловим партнерам, або придбання такого бізнесу у них,
- покупка або продаж акцій МНІ, ґрунтуючись на інформації, до якої у співробітника є привілейований доступ в зв'язку з положенням співробітника в компанії (більш детально про це положення см. в Розділі 8, присвяченому незаконному використанню внутрішньої інформації).



Закупки

- закупівля товарів та послуг у близьких родичів або друзів.

Взаємодія з родиною та друзями:

- прийом на роботу або керівництво роботою близьких родичів або друзів,
- активний вплив на прийняття керівництвом рішення про прийняття на роботу близьких родичів або друзів,
- ведення ділових переговорів з діловим партнером, коли контрагентом є близький родич або друг,
- узгодження виплат близьким родичам або друзям.

Робота за сумісництвом і робота на позиції директора в інших компаніях

Професійна зайнятість в діяльності крім МНІ може являти собою конфлікт інтересів.

МНІ не дозволяє ніякі форми працевлаштування, надання консультаційних послуг, роботу за сумісництвом, участь в радах директорів або будь-які інші форми трудової участі в компаніях, які є замовниками, конкурентами МНІ, в компаніях, що працюють в одній галузі з МНІ, або компаніях, які будь-яким іншим чином є зацікавленими сторонами, без попередньої письмової згоди відділу з розвитку персоналу або Юридичного відділу.

Ми рекомендуємо співробітникам звертатися за консультацією до свого керівника або в Юридичний відділ, перш ніж погоджуватися на роботу за сумісництвом.



8.

Незаконне використання внутрішньої інформації

Незаконне використання внутрішньої інформації («інсайдерська торгівля») являє собою незаконну торгівлю на фондовій біржі з вигодою для себе, засновану на доступі до конфіденційної інформації.

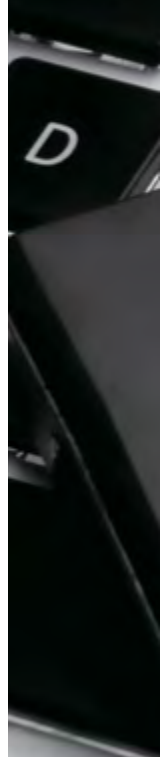
Деякі співробітники, зважаючи на посаду в компанії, будуть мати доступ до привілейованої або конфіденційної інформації про компанії, клієнтів або партнерів. Використання такої «чутливої до ринку» інформації (інформації, розкриття якої може вплинути на ринкову ситуацію), надає її одержувачу нерівну перевагу при роботі на ринку цінних паперів і капіталу.

Співробітники МНІ повинні утримуватися від угод з цінними паперами МНІ або партнерів МНІ, якщо їм відомо про таку чутливу до ринку інформацію, або якщо такі угоди можуть викликати підозри щодо інсайдерської торгівлі. Крім того, співробітникам необхідно утримуватися від надання іншим особам рекомендацій про купівлю або продаж цінних паперів з використанням такої привілейованої інформації. У разі виникнення сумнівів, співробітникам необхідно звертатися до юридичного відділу. Інсайдерська торгівля може призвести до кримінального переслідування фізичної особи, а також осіб, які купують або продають цінні папери на основі такої привілейованої інформації.

Вкрай важливо, щоб всі співробітники зберігали конфіденційність чутливої до ринку інформації, і не обговорювали її з будь-якими особами як в компанії, так і за її межами.

До чутливої до ринку інформації може бути віднесена інформація наступного порядку:

- нові технологічні розробки або дослідницькі проекти, які ще не були оприлюднені,
- заплановані угоди по злиттю і поглинанню,
- заплановане виведення інвестицій,
- фінансові результати МНІ до їх публікації,
- фінансові плани МНІ до їх публікації,
- придбання або втрата важливих контрактів до публікації інформації про це, і,
- важливі зміни в ході реалізації великих проєктів (наприклад, очікувані зміни, можливі фінансові зобов'язання тощо).



9.

Інформаційна безпека та права інтелектуальної власності

Інформаційна безпека

Усі компанії мають певну приватну інформацію, яка може нашкодити їх комерційному або юридичному положенню, якщо вона буде розкрита третім особам, для яких вона не призначена, або використана такими третіми особами. У багатьох країнах діють закони про захист приватної інформації, і МНІ вживає активних заходів для забезпечення захисту такої приватної інформації.

Співробітники МНІ повинні:

- вживати достатніх заходів безпеки для збереження конфіденційності всієї комерційної та технічної інформації, яка визначена в правилах МНІ, причому такі заходи визначаються важливістю інформації,
- вживати заходів для запобігання несанкціонованому доступу, втрати, знищення та витоку приватної інформації, а також вживати необхідних заходів контролю, які забезпечать можливість продовження діяльності (якщо можливо відновлення) в разі такої втрати, і
- поважати інтелектуальну власність і приватну інформацію інших.



Періодично у співробітників МНІ може виникнути необхідність поділитися приватною інформацією з третіми особами, які не працюють в МНІ і не пов'язані з МНІ контрактними зобов'язаннями. Незважаючи на те, що може існувати законна вимога на розкриття такої інформації, співробітникам забороняється розкривати будь-яку приватну інформацію третім особам без відповідної попередньої згоди керівника, Юридичного відділу та Відділу з розвитку персоналу.

Співробітникам МНІ заборонено використовувати конфіденційну інформацію, що належить іншим компаніям, якщо вона була отримана неналежним чином. Звичайно потрібен прямий дозвіл власника, і використання має бути обмежене будь-якими обмеженнями, які додаються до надання дозволу. Якщо співробітнику пропонують приватну інформацію третьої сторони в забороненому порядку, співробітник повинен, за будь-яких обставин, відмовитися від такої пропозиції.

Іноді нові співробітники можуть мати у своєму розпорядженні приватну інформацію щодо своїх попередніх роботодавців. МНІ не має наміру отримувати або мати доступ до будь-якої такої приватної інформації і розраховує на те, що всі співробітники будуть дотримуватися конфіденційності такої інформації і не стануть розголошувати або використовувати (або просити колег розголошувати або використовувати) таку інформацію в рамках надання послуг МНІ.

МНІ докладє серйозних зусиль для запобігання випадків порушення інформаційної безпеки (неправомірне або недозволене розкриття МНІ приватної інформації МНІ або приватної інформації третьої сторони). При настанні випадків порушення інформаційної безпеки, відповідні співробітники МНІ повинні спільно з МНІ зробити все можливе для зменшення шкоди та вжити необхідних заходів для запобігання повторного випадку у майбутньому.



9.

Інформаційна безпека та права інтелектуальної власності (продовження)

Права інтелектуальної власності

Права на інтелектуальну власність - один з найбільш значущих активів МНІ, і, відповідно, захист прав інтелектуальної власності МНІ має велике значення для МНІ. Однак МНІ також поважає права інтелектуальної власності третіх сторін і намагається не допустити недозволеного використання прав інтелектуальної власності третіх сторін у продуктах МНІ. Несанкціоноване використання прав інтелектуальної власності третіх сторін може значно підірвати бізнес-діяльність МНІ і також може піддати МНІ або окремих осіб покаранню штрафами або кримінального переслідування. Отже усі співробітники повинні звертатися до юридичного відділу при виникненні сумнівів, чи дозволено використовувати права на інтелектуальну власність третіх сторін.

Інформацію, отриману з зовнішніх джерел, наприклад, з Інтернету, слід використовувати з великою обережністю. Незважаючи на те, що вона знайдена в Інтернеті, це не означає, що її можна використовувати для продуктів МНІ. Інформація із зовнішніх джерел повинна використовуватися для продуктів МНІ тільки після консультації з юридичним відділом.

Зокрема, співробітники МНІ не повинні:

- скачувати неліцензійне програмне забезпечення на комп'ютери МНІ або копіювати з метою особистого використання будь-яке програмне забезпечення, яким володіє МНІ або ліцензоване для МНІ,
- поширювати або публікувати інформацію про продукти МНІ, технології або процеси без отримання попереднього дозволу або
- поширювати або публікувати будь-які дані, захищені законом про захист даних, без попереднього дозволу.

Співробітники МНІ повинні дотримуватися зобов'язання про заборону на розповсюдження, використання та оприлюднення будь-якої інформації МНІ щодо продуктів, технологій та процесів МНІ навіть після закінчення їх трудових відносин з МНІ.

10.

Недоторканність особистої інформації

Захист особистих даних

МНІ поважає право на недоторканність особистих даних всіх осіб, включаючи клієнтів і співробітників, і серйозно ставиться до своїх зобов'язань щодо захисту особистих даних, в тому числі до зобов'язань щодо належного поводження з такими даними і їх зберігання відповідно до чинного законодавства про захист даних і будь-якими застосовними контрактними зобов'язаннями.

Жодні особисті дані або дані, що належать МНІ, не будуть використовуватися або розкриватися в особистих цілях. Крім того, заборонено продаж, передача в оренду чи інше розкриття будь-яким третім особам, які не є співробітниками МНІ, якщо відсутній прямий дозвіл такої особи або особливі обставини, які, на підставі обґрунтованої думки МНІ, роблять таке розкриття необхідним для виконання законодавства чи правил, урядових або контролюючих органів.

У зв'язку з цим МНІ:

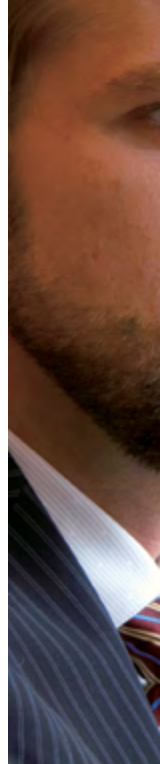
- дотримується чинного законодавства про захист даних в тих країнах, де МНІ працює,
- отримує або зберігає персональні дані співробітників тільки в обсязі, який потрібен для роботи співробітника в МНІ, або який вимагає законодавство конкретної країни, в якій працює такий співробітник, і
- забезпечує обмежений доступ до особистих даних, надаючи його тільки тим особам, у яких є необхідний дозвіл і явна необхідність в такому доступі.

Використання комп'ютерів та електронної пошти компанії

Співробітники повинні знати, що МНІ володіє всіма даними, що зберігаються на комп'ютері, а не тільки даними електронної пошти. При певних умовах і відповідно до чинного законодавства і регламентів, МНІ має право на перевірку використання комп'ютера і електронної пошти з метою:

- забезпечення належної роботи їх систем,
- перевірки дотримання співробітниками правил забезпечення безпеки інформаційних технологій МНІ, а також інших внутрішніх правил, і
- запобігання та виявлення злочинів.





11.

Виробниче середовище та права людини

Робота у безпечному середовищі

МНІ вважає своїх співробітників найважливішим активом і вважає, що всі співробітники МНІ мають право на безпечне робоче місце, на якому працівник не підлягає непотрібному ризику.

МНІ бере на себе зобов'язання з:

- безперервного перегляду і поліпшення процедур і правил забезпечення охорони праці та безпеки, і
- проведення необхідного навчання співробітників та надання їм інформації, яка потрібна для управління ризиками на своєму робочому місці, яке може знаходитися як на території МНІ, так і на будь-якій іншій території.

На підтримку зобов'язань, які бере на себе МНІ,

кожен співробітник зобов'язується:

- брати участь у обов'язковому для всіх навчанні,
- виконувати тільки ті види робіт, яким він був навчений і які він кваліфікований виконувати,
- слідувати правилам і процедурам забезпечення безпеки МНІ на своєму робочому місці, в тому числі використовувати всі застосовні стандарти та інструкції,
- застосовувати безпечні процедури роботи і не брати участь в роботах, які можуть бути небезпечними,
- сприяти дотриманню іншими особами (співробітниками, субпідрядниками та іншими особами) правил і процедур забезпечення безпеки МНІ, та
- не брати участі в роботах, якщо їх виконання перешкоджає хвороба, травма, алкоголь або будь-які речовини, як дозволені, так і інші.



Повага та рівність

Мета МНІ - суворе дотримання прав людини і прав співробітників, встановлених у відповідних міжнародних конвенціях.

В рамках цього Керівництва з корпоративного поведінки компанія прагне до підтримки і розвитку загальної корпоративної культури. Дана культура передбачає включення і взаємну довіру, кожен співробітник МНІ має в ній рівні права, які дотримуються незалежно від його національності, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, статі, віку, походження, сексуальної орієнтації, сімейного стану, наявності інвалідності і будь-яких інших ознак, які передбачені національним або місцевим законодавством. МНІ не потерпить ніяких проявів дискримінації.

МНІ гарантує, що:

- не використовує ніякі форми примусової чи підневільної праці у своїй діяльності,
- не використовує ніякі форми дитячої праці в своїй діяльності,
- дотримується правил справедливої оплати праці, справедливого розподілу робочих годин і пільг, і
- підтримує відкритий діалог зі співробітниками згідно із законами або порядками тих країн, в яких компанія працює.

Неприпустимість харасменту на робочому місці

Кожна операція МНІ ґрунтується на взаємній довірі і повазі.

У зв'язку з цим МНІ не потерпить:

- сексуальних домагань,
- будь-якого іншого виду харасменту, прямого або прихованого, фізичного або психологічного, вербального або невербального, і
- будь-яких інших вчинків або діяльності, які створюють вороже робоче середовище для співробітників.

12.

Регулювання зовнішньої торгівлі



Компанія МНІ є міжнародною і постачає продукти і послуги по всьому світу. При здійсненні такої міжнародної діяльності ми повинні дотримуватися усіх правил експортного регулювання, імпортного та митного законодавства і правил, а також діючих економічних санкцій в тих країнах, в яких МНІ працює.

Експортом вважається поставка контрагенту в іншій країні продуктів, послуг, технологій або інформації. Крім того, експортом також вважається надання технології, технічної інформації, креслень або програмного забезпечення будь-яким шляхом, в тому числі по факсу, телефону, усно або по електронній пошті, будь-яким особам за межами країни або, в певних юрисдикціях, особам - іноземним резидентам або іноземним громадянам. Питання щодо того, чи є розкриття (в тому числі розкриття особам - іноземним резидентам або іноземним громадянам) «експортом», необхідно направляти фахівцям компанії з торгівлі цінними паперами або в Юридичний відділ.

Співробітники, що займаються експортною діяльністю, повинні бути добре знайомі з усіма деталями транзакції, щоб зрозуміти, чи потрібна спеціальна ліцензія на проведення транзакції. Вимоги щодо ліцензування або інші торгові обмеження або ембарго можуть накладатися з різних причин, в тому числі на продукти з «подвійним застосуванням», пов'язані з розробкою зброї масового знищення або застосуванням у військових операціях, а також інші торговельні санкції або ембарго на зброю. Вкрай важливо знати всі подробиці пропонованої транзакції, оскільки правила регулювання складні, а їх застосування сильно залежить від обставин кожної транзакції. Щоб зрозуміти, чи потрібна спеціальна ліцензія, співробітники МНІ повинні перевірити основні факти транзакції, і для цього поставити п'ять функціональних питань, що відносяться до чинного законодавства та регламентів:



- Що ви експортуєте? (перевірка з класифікації)
- Хто отримує ваш товар? (перевірка користувача та кінцевого користувача)
- Для чого використовуються ваші товари? (Перевірка кінцевої мети використання)
- Куди ви експортуєте свої товари (включаючи напрямок реекспорту, якщо він відомий) (перевірка місця призначення)
- Чи виглядає транзакція підозріло і / або недостатньо прозоро? (Перевірка наявності тривожних ознак)

Експорт, реекспорт або зворотна передача будь-якого контрольованого обладнання, технології або технічних даних повинні виконуватися відповідно до положень експортної ліцензії та всім чинним регламентам. Співробітники можуть брати участь в експортній та / або імпортній діяльності тільки після отримання всіх необхідних ліцензій та дозволів і повинні повністю розуміти вимоги таких ліцензій і дозволів. Крім того, в разі отримання МНІ будь-якого контрольованого обладнання, технології або технічних даних від третіх осіб, співробітники повинні забезпечити повне розуміння будь-яких відповідних ліцензій та дозволів.

Порушення законодавства і регламентів щодо торгового регулювання може мати важкі наслідки для компанії і задіяних осіб, в тому числі втрату експортних привілеїв, тюремне ув'язнення, цивільну та кримінальну відповідальність.

Ми зобов'язуємося відстежувати і забезпечувати доступ до останніх переліків країн / осіб, що знаходяться під санкціями, і регульованих товарів і послуг. При виникненні сумнівів, співробітникам необхідно зв'язатися з фахівцем компанії з торгівлі цінними паперами або звернутися до юридичного відділу.

13.

Відносини з політикою

Корпоративна політична діяльність

МНІ, на свій розсуд, може розкривати свої політичні погляди і брати участь в урядових ініціативах на запрошення політичних і громадських органів. Однак у багатьох країнах діють суворі законодавчі обмеження на внески (грошові і негрошові), які можна передавати обраним на офіційні посади особам, їх співробітникам та політичним партіям. Співробітникам забороняється передавати або пропонувати кошти компанії або інші внески компанії (безпосередньо або опосередковано) на пов'язані з політикою цілі або діяльність без попереднього узгодження з Юридичним відділом. Внески на політичні цілі мають широке визначення і можуть навіть включати покупку квитків або передачу в оренду корпоративних ресурсів на захід із залучення коштів на політичні цілі. В цілому, необхідно повідомляти про всі внески на політичні цілі, щоб вони не були розцінені як хабар для підкупу одержувача такого внеску.

Лобіювання

У багатьох країнах також існують суворі правила, що регулюють лобіювання інтересів компанії, які можуть передбачати реєстрацію лобістів. Лобіювання вимагає розкриття інформації уряду і може включати різні види діяльності. Співробітників можуть вважати учасниками лобіювання, якщо їх діяльність пов'язана з:

- контактами з законодавчими, контролюючими органами, урядовими чиновниками або їх персоналом,
- продажами і маркетинговими заходами, пов'язаними з урядовими контрактами на закупівлю, і
- спробами вплинути на законодавчі або адміністративні процеси.

Співробітникам МНІ заборонено брати участь у будь-якій діяльності, яка може бути прирівняна до лобіювання, без попередньої згоди Юридичного відділу.



14.

Власність компанії

Активи компанії становлять собою інструменти, які ми використовуємо для досягнення цілей компанії. Вони можуть бути як матеріальними, так і нематеріальними. Неналежне використання або втрата активів компанії може нашкодити результатам роботи компанії або її фінансовій стабільності.

Усі активи МНІ повинні використовуватися виключно в правомірних ділових цілях відповідно до рекомендацій і процедур компанії та в її інтересах. Активи вимагають захисту, щоб уникнути їх втрати.





Якщо співробітник створює великий обсяг письмових матеріалів (наприклад, нові керівництва), здійснює прорив в технології, робить відкриття, створює винахід чи іншим чином створює «покращення» в технології, виробничому процесі або бізнес-процесі МНІ, такий співробітник повинен негайно зв'язатися з відповідним керівником і Юридичним відділом для визначення того, чи вимагають результати його роботи захисту в формі патенту або інших засобів юридичного захисту. Співробітник не повинен намагатися самостійно зареєструвати інтелектуальну власність до того, як МНІ отримає можливість підтвердити права МНІ на роботу, винахід чи інші результати праці.

15.

Фінансова бездоганність

Будь-які бізнес-рішення щодо подальшого розвитку компанії Групи приймаються на підставі даних, документації і звітів. Вкрай важливо, щоб такі звіти і документація були чесними, точними і повними. Такі вимоги до документації продиктовані чинним законодавством, і, крім того, точна і належним чином складена звітність має величезну важливість для керівництва, акціонерів та інших зацікавлених в компанії осіб, а також для підтримки репутації та надійності компанії.

Бездоганність і прозорість мають високий пріоритет для МНІ. Отже, всі дані повинні точно відображати транзакції і події. Даний підхід застосовується до всіх даних МНІ, але особливо важливий він для фінансових питань і питань бухгалтерського обліку.



МНІ та співробітники МНІ:

- повинні забезпечити наявність необхідних дозволів та своєчасного, прозорого і точного обліку кожної операції,
- ніколи не повинні спотворювати вихідний характер угоди,
- повинні забезпечувати дотримання використовуваних в МНІ Загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку («GAAP»), крім випадків, коли дані принципи неприйнятні в силу законодавства і вимог до бухгалтерського обліку конкретної країни,
- повинні уникати перебільшення, непереверених даних і зневажливих зауважень у діловій звітності та іншій документації,
- не повинні підробляти звітність або маніпулювати бухгалтерською звітністю,
- повинні демонструвати фінансову бездоганність при направленні або узгодженні вимог про компенсацію витрат, і
- повинні забезпечувати безпечне зберігання документів відповідно до внутрішніх вимог і вимог чинного законодавства.



Співробітники повинні бути гранично точними при підготовці будь-якої інформації для компанії, хоча МНІ допускає вчинення ненавмисних помилок. Порушенням Керівництва з корпоративної поведінки вважається тільки навмисне спотворення або навмисне неправильне зазначення даних про транзакції при їх обліку або інші спроби підробки облікових документів компанії.

Якщо у співробітника виникають побоювання або скарги, пов'язані з методами бухгалтерського обліку, системою внутрішнього контролю, питаннями аудиту або фінансовою звітністю, співробітнику слід звернутися до свого керівника, в Юридичний відділ або в Фінансовий відділ. Якщо співробітнику некомфортно обговорювати такі питання з його або її керівником, Відділом з розвитку персоналу або Фінансовим відділом, співробітнику слід звернутися до юридичного відділу або на Гарячу лінію.

Співробітникам дозволяється укладати угоди від імені МНІ тільки при наявності у них відповідних повноважень, при цьому такі повноваження мають бути підтверджені або спеціально виданою довіреністю, або виникати з посади співробітника компанії, а також повинні бути зафіксованими в матриці розподілу повноважень компанії.



16.

Протидія легалізації незаконних доходів

Легалізація незаконних доходів («відмивання грошей») являє собою процес, який фізичні особи або компанії використовують для приховування отриманих злочинним шляхом витрат або для того, щоб зробити їх схожими на законні. Легалізація незаконних доходів є серйозним злочином і регулюється міжнародними конвенціями і кримінальними кодексами країн. Грошові транзакції, включаючи банківські перекази і валютний обмін, відстежуються національними і міжнародними контролюючими органами на постійній основі.

МНІ не стане миритися з легалізацією незаконних доходів, сприяти або підтримувати таку легалізацію.

Співробітникам необхідно звертати увагу на будь-які відхилення в тому, як здійснюються платежі, і з обережністю працювати з діловими партнерами, яким, як здається, не вистачає прозорості в їх діяльності.

Приклади угод, які можуть вказувати на такі відхилення:

- оплата у валюті, яка відрізняється від валюти, зазначеної в рахунку,
- платежі, що направляються в країни або отримані з країн, не пов'язаних з транзакцією,
- спроби здійснити оплату готівкою або їх еквівалентом,
- платежі, виконані третіми особами, які не є учасниками договору, або не з звичайного робочого рахунку контрагента,
- запити на проведення платежів або спроби проведення платежів по кожному рахунку або по групі рахунків і з використанням декількох форм оплати, і
- запит на виконання платежу понад необхідної суми.

Співробітники МНІ зобов'язані повідомляти в Юридичний відділ про будь-яку підозрілу поведінку або підозрілі запити як від співробітників МНІ, так і від інших осіб.

МНІ вимагає від своїх співробітників в обов'язковому порядку проводити всебічну юридичну перевірку («дью дїлідженс») перед оформленням договору з новим діловим партнером, щоб уникнути і для виявлення будь-яких незаконних фінансових операцій.

17.

Моніторинг, повідомлення про порушення і стягнення

Моніторинг

Глава МНІ в кожній країні, де працює МНІ, повинен детально ознайомити співробітників з цим Керівництвом з корпоративної поведінки і забезпечити його дотримання при виконанні співробітниками їх посадових обов'язків.

Більш того, всі компанії МНІ Group повинні регулярно перевіряти співробітників компанії і їх діяльність на предмет дотримання місцевого та міжнародного законодавства і дотримання цього Керівництва відповідно з чинними в країні процедурами і законодавчими нормами.

На рівні штаб-квартири МНІ, її Доменів і Регіонів існує широка організація з контролю за дотриманням правил і норм, яка допомагає в реалізації глобальної програми контролю дотримання правил і норм.

Повідомлення про порушення Керівництва з корпоративної поведінки

Ми наполегливо рекомендуємо співробітникам робити негайні кроки в разі настання випадку фактичного порушення Керівництва з корпоративної поведінки або ризику такого порушення. Співробітники повинні повідомляти про такі порушення свого безпосереднього керівника. Якщо співробітник відчуває дискомфорт при зверненні до свого безпосереднього керівника, то співробітнику слід звернутися до іншого представника керівництва компанії, в Юридичний відділ або на Гарячу лінію.



МНІ з великою серйозністю ставиться до всіх повідомлень про можливе порушення. Компанія проведе розслідування ситуації зі збереженням її конфіденційності, визначить, чи мало місце порушення Керівництва з корпоративної поведінки або закону, і вживе необхідних заходів для її виправлення. Якщо співробітника залучають до розслідування, то такий співробітник повинен надавати повну підтримку розслідуванню, відповідати на всі питання повно і чесно.

Рекомендація співробітникам повідомляти про порушення Керівництва з корпоративної поведінки дається в інтересах МНІ. Компанія МНІ не потерпить жодних заходів у відповідь проти будь-яких осіб, які повідомили про недотримання Керівництва з корпоративного поведінки, незалежно від того, підтвердилася підозра, про яку повідомлялося, чи ні. Будь-які заходи у відповідь проти співробітника, який сумлінно повідомляє про подібні випадки, вважаються порушенням Керівництва з корпоративної поведінки.

Стягнення

Порушення Керівництва з корпоративної поведінки може привести до дисциплінарних стягнень та навіть до звільнення. У випадках, коли порушення Керівництва з корпоративної поведінки пов'язане з порушенням закону, можливе кримінальне переслідування.

Примітки

МІЖНАРОДНЕ КЕРІВНИЦТВО З КОРПОРАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ MHI GROUP

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

ГОЛОВНІ ОФІСИ

■ **Маруноуті**

3-2-3 Маруноуті, Тійода, Токіо, 100-8332, Японія

Тел.: 81-3-6275-6200

■ **Сінагава**

2-16-5 Конан, Мінато, Токіо, 108-8215, Японія

■ **Йокогама**

3-3-1 Мінатомірай, Нісі, Йокогама, Канагава, 220-8401, Японія

www.mhi.com